

2026-HG-004
UZB/ILS/PRR



区域国别研究报告

上海市哲学社会科学规划办公室

2026 年 6 月 18 日

乌兹别克斯坦用工合规报告

上海政法学院

上海市企业走出去综合服务平台

《**区域国别研究报告**》是上海市哲学社会科学规划办公室依托上海市各高校和科研院所专业研究力量，紧扣服务企业走出去现实需要，专为“上海市企业走出去综合服务平台”打造的区域国别研究品牌。

《报告》基于学者“在地研究”田野调研、企业出海实务经验以及其他信息，聚焦国别/区域、产业/行业、在地合规运营三类场景，推出三类系列成果。其中，“**国别报告**”系列以对象国政治、经济、社会、文化等内容为研究对象，重点围绕宏观经济形势、营商环境、中资企业经营状况、机遇挑战等维度，解析对象国各领域的发展态势，为企业海外布局提供决策参考；“**行业报告**”系列针对重点产业跨境布局或企业走出去的行业赛道，深入研判对象国的重点行业发展格局；“**合规报告**”系列回应企业海外合规运营实务关切，系统梳理对象国重点领域的监管要点，为企业在地运营提供应对策略参考。

摘 要

近年来，中国对乌兹别克斯坦投资增多。据中国商务部统计，截至 2025 年 11 月 1 日，在乌中资企业已达 4731 家，占乌境内外资企业总数 26.9%，自 2024 年 10 月起持续位居第一。2026 年初，在乌中资企业已增至 5044 家。当前随着中乌产能合作、共建“一带一路”倡议和上海合作组织机制效应释放，在乌中资企业在化工、建材、纺织、电力、汽车、矿业及承包工程领域全面铺开，对劳动力的吸纳同步上升。但乌方自 2023 年 4 月 30 日施行新版《劳动法典》、2025 年 1 月起强制电子劳动合同 5 日备案、2025 年 8 月再次上调最低工资与基本计算值，叠加外籍员工配额、工作许可、社保税费、双重征税等多重要求，给中资企业带来合规压力。报告重点关注在乌中国企业用工合规问题，旨在为赴乌中资企业提供合规清单与风险防控指引。

目 录

一、外企用工合规要点	1
（一）法律框架	1
（二）劳工市场与用工成本	2
（三）中方派遣员工的身份与税务现状	4
二、在乌用工合规风险	6
（一）雇佣本地员工的六类风险	7
（二）中方员工面临五类风险	9
三、企业合规运行提示	12
（一）雇佣本地员工合规清单	13
（二）中方员工合规清单	15
结 语	20
参考文献清单	23

一、外企用工合规要点

（一）法律框架

2022 年 10 月 28 日，乌兹别克斯坦总统签署第 ZRU-798 号法案，正式颁布新版《劳动法典》。该法典于 2023 年 4 月 30 日正式实施，废止 1995 年拟定、1996 年生效的旧版劳动法典。新版扩充至 7 篇 34 章 581 条，条文体量相较 1995 年原版法典大幅增加。2025 年 2 月 13 日，乌兹别克斯坦通过第 ZRU-1030 号法律再度修订该法典。除劳动法典外，该国用工合规法律体系还包含多项配套法规：2019 年第 244 号内阁决议，规范外籍劳动力引进与用工流程；2020 年第 ZPU-642 号《居民就业法》、同年 8 月第 UP-6044 号总统令，以及 2021 年第 ZRU-674 号《国际商事仲裁法》，共同搭建起完整的用工法律框架。

乌兹别克斯坦的劳工主管机构分为四层：**就业与劳动关系部及下属国家劳动监察局**承担劳动法规执法监督工作；**对外劳务移民署**核发外籍人员工作许可；**内务部下属移民与公民身份登记总局**（原“出入境与公民身份登记局处”名称已停用）负责外国人居留登记相关业务，相关手续统一依托 my.gov.uz 与 E-mehmon 线上系统办理；**国家税务委员会**负责工资税务申报。

劳动争议法定处理流程依次为双方协商、企业劳动争议

委员会调解、普通法院民事审理。乌兹别克斯坦法律明确：个体劳动雇佣纠纷不得提交国际商事仲裁，此类案件专属普通法院民事庭管辖；国际商事仲裁院不受理劳动雇佣类争议。

乌兹别克斯坦用工合规核心法规

法规	编号/生效日	关键内容
《劳动法典》新版	ZRU-798, 2023-04-01	7 篇 34 章 581 条；合同、工时、工资、解雇、争议
《劳动法典》修订	LRU-1030, 2025-02-13	配套微调
《居民就业法》	ZPU-642, 2020-10	本国公民就业优先
内阁决议（外劳程序）	244 号, 2019	吸引和使用外国劳动力程序
总统令（简化雇主许可）	UP-6044, 2020-08	雇主端简化、个人许可保留
《工会法》新版	2020-03-07	集体谈判、外国人加入工会
《国际商事仲裁法》	ZRU-674, 2021-02-16	劳动雇佣不可仲裁
《货币管制法》	ZRU-573 § 9	工资必须苏姆+本地账户
中乌避免双重征税协定	1996-07-03, 1997-01-01 起执行	境外抵免、5 年结转
中乌 SSA	未签（仅有 MOU2024-05）	双重社保缴费现状
中乌互免签证协定	2025-06-01 生效	单次≤30 日，180 日内≤90 日

（二）劳工市场与用工成本

乌兹别克斯坦人口约 3750 万，劳动力资源充足，但存在技能匹配失衡问题。2025 年 8 月 1 日起，当地月最低工资标

准调整至 127.1 万苏姆，折合约 100 美元；基本计算标准同步上调为 41.2 万苏姆。**中资企业在乌本地员工综合用工成本构成**为：基本工资+雇主承担 12% 社会税；员工个人所得税按 12% 由雇主代扣代缴。雇主同时代扣员工 0.1% 个人养老储蓄（INPS），该金额从应缴个税中抵扣，不增加员工实际支出；INPS 具体比例以乌兹别克斯坦国家税务委员会当期公告为准。雇主需额外承担员工毛工资 12% 的社会税；若企业全额承担员工 12% 个人所得税，整体用工成本将较基本工资上浮约 24%。

薪资发放强制执行双法规则：依据乌兹别克斯坦《货币管制法》（1993 年第 841- XII 号，含 ZRU- 573 修订）第 9 条及《劳动法》，工资必须以乌兹别克苏姆结算，通过本地持牌商业银行账户转账发放；每月至少两次（半月制，间隔 ≤ 16 天），严禁以外币或虚拟计价单位挂钩核算薪酬¹。仅 ITPark 居民企业可凭服务出口项下外汇收入，向非乌籍外籍专家以外币发放工资（直接汇入其国际银行卡）。非 ITPark 中资企业严禁现金发薪、薪酬与外币挂钩或以外币结算，此为乌兹别克斯坦外汇与劳动合规的核心红线。

工时与休假方面，标准工时为 40 小时/周，连续两天内加班时长累计不得超过 4 小时，单日加班前两小时薪资不得低于正常标准的 1.5 倍，剩余加班时段薪资不得低于 2 倍标准。加班须经员工书面同意，具体时长可协商确定，但不得

突破法定上限。法定带薪年假不少于 15 个工作日，孕妇产假 126 天（产前 70+产后 56），难产或多胞胎产后延长至 70 天（合计 140 天），生育津贴按参保缴费年限分级计发，法定发放比例最低不低于平均工资 75%，社保缴费满 5 年可按全额平均工资发放；孕期女职工及抚育 3 岁以下子女的女性员工，企业不得单方解除劳动合同，企业整体清算情形除外；哺育两岁以内婴幼儿的母亲，每 3 小时可享受 30 分钟带薪哺乳时间。

（三）中方派遣员工的身份与税务现状

中乌自 2025 年 6 月 1 日起实行互免签证，单次停留最长 30 天，180 天内累计停留不超 90 天可免签入境。中国驻乌使馆明确说明，务工、求学、新闻采访类入境事由不适用免签政策，需提前办妥对应签证，且免签入境后无法在当地改签为工作签证。这也是新政下中方赴乌人员首要注意的合规风险点。

实际从事劳务工作必须取得 E 类工作签证，其前置条件是雇主已取得“企业工作许可证+个人工作许可+外交部签证支持函（邀请函）”三件套。个人工作许可由对外劳务移民署通过官方平台（my.gov.uz）核发，审核周期 15 个工作日，常规有效期 1 年，需期满前 20 个工作日提交续签。普通外籍劳动者个人劳动许可规费按 30 倍基础结算值 (BCV) 计，2021 年起 $BCV=24.5$ 万苏姆，实务中常按 30 倍最低工资 ≈ 700 美

元测算；叠加劳动卡、体检、签证等费用，单人全年办证综合成本约 1800 至 2000 美元。

入境后，按中国领事服务网与中国驻乌使馆要求：外国公民入境乌兹别克斯坦后 3 个工作日内必须办理临时居留登记；入住宾馆酒店的，由住宿场所通过 E-mehmon 系统自动完成登记；长期停留（如工作、长期居住）人员，须在入境后 10 个工作日内办理居住地登记，登记有效期最长 1 年，到期前 10 个工作日内须重新办理。违规将依据乌兹别克斯坦《行政责任法典》第 225 条处以阶梯式罚款：逾期 10 日以下 5 个基础结算值（BCA）、10 - 30 日 10 个 BCA、30 日以上 20 个 BCA，拒不缴纳罚款者，将被驱逐出境并限制入境 1 年；1 年内再次违规且被处罚的，驱逐出境并限制入境 3 年。

税务方面，在乌兹别克斯坦任意连续 12 个月内累计停留满 183 天即构成当地税务居民，全球所得统一按 12% 缴纳个人所得税。非居民仅就乌境内来源所得纳税，现行税率为 20%（2019 年税改后未变）。中国与乌兹别克斯坦于 1996 年 7 月 3 日签署《避免双重征税协定》，1997 年 1 月 1 日起生效执行，中国企业在乌已纳税额可按规定在中国境内抵免。但中乌之间尚未签订双边社会保险协定，仅于 2024 年 5 月签署社会保障领域合作谅解备忘录，不包含社保缴费互免条款。因此，中方派遣员工目前需在中国国内继续参保缴费，同时在乌缴纳 12% 雇主社会税，双重缴费问题暂无制度性解决途径。

二、在乌用工合规风险

在乌中国企业用工合规风险分为两组、共 11 类：

（一）雇佣本地员工的六类风险

第一类合同瑕疵风险。根据 2023 年 4 月 30 日生效的《乌兹别克斯坦共和国劳动法典》（第 106 条），劳动合同必须采用书面形式；依据乌兹别克斯坦内阁 2019 年第 971 号、2025 年第 763 号决议，雇主须在员工入职后 5 个工作日内完成书面签署并在国家统一劳动系统（My.mehnat.uz/EHCT）登记，逾期将被认定为非法用工并处罚款。2025 年起与外籍员工的合同须双语，单一外语合同可能被视为无效或不被采信。这一条对中资企业惯用的“先口头入职、后补合同”模式是直接红线。

第二类工资税费违规风险。乌兹别克斯坦规定薪资仅限本币苏姆发放，禁止现金、外币结算，薪酬须划转至当地银行账户。雇主承担 12% 社会税、代扣 12% 个人所得税，两类税费均需每月 15 日前完成申报缴纳。餐饮、零售、运输等行业原有 1% 社会税优惠未废止，2025 年起增设适用门槛，仅特定人员可继续享受优惠，其余人员统一按 12% 标准计税，不少中资商户对此政策调整认知不足。当地现金发放隐性薪资的避税现象较为常见，2025 年 11 月 kun.uz 相关报道也印证该问题长期处于监管重点核查范围。

第三类解雇程序风险。《劳动法典》第 161 条明列法定解雇正当理由，第 173 条规定遣散费按工龄阶梯支付：≤3 年发 50%月薪，3-5 年发 75%，5-10 年发 100%，10-15 年发 150%，>15 年发 200%。解雇提前通知区分不同情形，裁员岗位调整需提前 2 个月告知，员工不胜任岗位提前两周通知，严重违纪、试用期不合格仅提前三日通知。法律明令禁止单方辞退孕期女性及抚育 3 岁以下幼儿的女职工，企业彻底清算情形除外。依据劳动法第 174 条规定，用人单位违法解除劳动合同，劳动者可通过司法途径主张恢复劳动关系、补发误工期间劳动报酬；相关违规主体还将面临相应行政处罚。违规解雇也是劳资纠纷高频诱因。

第四类配额与外籍员工比例风险。乌兹别克斯坦以法律形式确立外籍劳工配额管控体系，《居民就业法》《劳动法典》仅划定用工管理框架，未设定全国统一固定用工比例。具体行业用工限额由总统令、内阁令等行政法规明确，普通行业外籍人员占比上限 20%，制造业上限 15%，经济特区本地用工占比不低于 90%。项目施工阶段用工比例限制宽松，正式运营后须严格遵守核定标准，市面常见的 3:7、1:20 用工比值，是对审批执行标准的实务归纳，并非法条原文表述。该国仅确立外籍用工优先招录本地人员的原则性要求，配套细化执行细则缺失。各地行政部门执法尺度不一，相同违规情形在不同州县、不同执法人员处置下，处罚结果存在明显差异，

企业无法套用统一标准应对用工合规审查，属地差异化管理控风险突出。

第五类文化与宗教冲突风险。乌兹别克斯坦本地员工大多信奉逊尼派伊斯兰教，斋月斋戒、每日礼拜、清真饮食以及开斋节、宰牲节等宗教习俗，都是企业用工管理中必须考量的重要因素。法律机构将宗教文化差异冲突列为劳资纠纷五大高发诱因。

第六类区域外溢风险。目前，乌兹别克斯坦暂未出现大规模劳资纠纷及人员冲突事件。对在乌企业而言，薪酬发放公开性、本地人员聘用占比、薪资标准公示工作均是防范纠纷的关键管控环节。

（二）中方员工面临五类风险

第一类签证类型错配风险。持商务签证或免签入境后从事实际劳务，是在乌中资企业首要高发违规。中国驻乌使馆2025年5月通报明确：免签期内不得在境内转换工签，任何中介声称可代办均属虚假承诺。违规者将被处以罚款、驱逐出境，并限制入境1-3年。

第二类居留登记违规风险。未在3个工作日内办理居留登记（含登记到期未续），是在乌中资企业第二高发违规情况。依据乌《行政责任法典》第225条，按逾期时长阶梯罚款：≤10天5BCA、10-30天10BCA、>30天20BCA；1年

内多次违规将直接驱逐并限制入境 3 年。

第三类工作许可逾期风险。外籍工作许可常规有效期为 1 年，企业需在证件到期前 20 个工作日提交续签材料。一旦出现逾期用工情形，雇主将依照《行政责任法典》相关条款被处以罚款，一年内重复违规将加重处罚，情节严重还会被撤销外籍用工审批资格。务工人员逾期在岗，依据法典第 225 条处以 5 至 20 倍基础结算值罚款，同时面临驱逐出境处置。

第四类税务居民身份与社保双重负担。多数中方派遣员工在乌任意 12 个月内停留满 183 天，即成为乌税务居民。中乌无双边社保协定，中方派出方继续在国内缴费，同时乌方雇主需缴纳 12% 社会税，中乌未签署双边社会保险协定，中方派遣人员仍需在国内正常参保缴费，同时乌方雇佣主体须按规定缴纳 12% 社会税，现阶段暂无政策渠道规避双重社保支出。此外，人员派遣、本地直接雇佣两种用工形式，均存在被认定为税务常设机构的风险。

第五类出入境与外汇申报风险。出境时携带外币现钞超 1 亿苏姆（约 8700 美元）且无入境申报凭证，将被视为非法所得予以没收；2025 年 5 月 1 日起，入境免税限额收紧至机场 1000 美元、铁路/水路 500 美元、公路 300 美元。此外，持过期护照或遗失后长期未挂失，出境时将被边防拦截受阻。

风险地图对照表

序号	风险类别	主要责任主体	法规依据	最高处罚量级
1	合同瑕疵	雇主	劳动法典 § 75 – § 82; ENST 系统(乌兹别克国家统一劳动系统)	双倍工资+罚款
2	工资税费违规	雇主	ZRU-573 § 9; 税法典	补税+利息+罚款
3	解雇程序违规	雇主	劳动法典 § 161/ § 173	恢复职位+全额赔偿
4	配额/比例失当	雇主	内阁 244 号决议	取消雇佣资格
5	文化宗教冲突	雇主	集体合同+工会法	集体罢工/投诉
6	区域外溢冲突	雇主+中方派出方	综合	项目停摆
7	签证类型错配	个人	行政责任法典 § 225	驱逐+限制 1 – 3 年
8	居留登记违规	个人+接待方	行政责任法典 § 225	5/10/20BCA 阶梯 罚款+驱逐
9	工作许可逾期	雇主+个人	UP-6044+244 号决议	10 – 50 倍 MROT 罚 款+驱逐
10	社保双重缴费	雇主+派出方	中乌无 SSA	无即时罚则, 长期合 规风险
11	外汇/海关申报	个人	海关法+ZRU-573	没收+罚款

三、企业合规运行提示

(一) 雇佣本地员工合规清单

入职环节：(1) 入职当日签署乌兹别克语+中文/俄语双语书面劳动合同，一式两份双方各留存；文本产生歧义时，以乌兹别克语版本为准。合同需载明双方主体信息、工作地点、岗位职责、合同期限（固定期限最长 5 年）、薪酬标准、工时制度、休息休假、试用期(普通岗位试用期最长 3 个月；管理层、财务负责人等关键岗位最长 6 个月；季节性用工、未成年员工不得设置试用期，同一员工转岗不得重复约定试用期)、社保、合同解除条件等法定必备条款。(2) 入职 5 个工作日内在 ENST/e-Labor (my.mehnat.uz) 平台完成电子劳动合同备案，逾期按每人每日 5 万苏姆计收滞纳金，合同可能被认定无效。(3) 试用期不得适用于：孕妇、抚养 3 岁以下子女的妇女或单亲父亲（监护人）；18 周岁以下未成年人；劳动合同期限不超过 6 个月的人员；国拨经费高校毕业 3 个月内、其他院校毕业 1 年内首次对口就业的应届毕业生（法定标准为 1 年，实务中部分企业从严按 3 年执行，该标准非法律强制要求）。

薪酬支付环节：(1) 薪酬发放须使用苏姆，通过本地持证商业银行账户转账支付，每月至少分两次发放，月度工资应于次月 5 日前结清，严禁薪酬以外币计价、挂钩外币汇率。

(2) 加班薪酬按标准核算：单日加班前 2 小时薪资不低于正常标准 1.5 倍，超出时段不低于 2 倍；恶劣作业环境加班统一按 2 倍标准计发，连续两日累计加班时长不得超过 4 小时。

(3) 企业需在次月 15 日前完成税务申报及税费缴纳，按规定代扣员工 12% 个人所得税，并足额缴纳 12% 社会税、0.1% 养老基金。

社保与福利环节：雇主从员工薪酬中代扣 0.1% 个人养老金，该费用并入相关税费统一缴纳，员工无需额外出资，缴费比例以税务委员会当期公告为准。员工连续工作满六个月，可享受不少于 15 个工作日的法定带薪年假，假期可分段休取，且其中一段时长不得少于 14 个日历日。女职工基础产假为 126 天，难产或生育多胞胎可延长至 140 天，产假津贴由社保基金按参保工龄分档发放，标准为本人平均工资的 75%—100%；女职工在子女年满两周岁前，依法享有哺乳期相关权益。普通病假津贴按平均工资的 60% 至 80% 计发，工伤及职业病相关津贴按全额标准发放，自 2026 年 7 月起，上述各类津贴均统一由社保基金承担。

解雇与争议处理环节：(1) 解除劳动关系须严格依照《劳动法典》第 161 条规定执行，并按第 173 条阶梯标准计发离职补偿金，补偿比例为月工资的 50% 至 200%。(2) 不同解除情形对应差异化提前通知期限：因企业架构调整、裁员解除合同需提前 2 个月告知，员工无法胜任岗位的需提前两周

通知，员工存在严重违纪行为的可提前 3 日告知。法律原则上禁止企业单方解除与孕妇、抚育 3 岁以下子女女性员工的劳动关系，此类解除行为将受到司法严格审查，仅企业完成整体清算时为例外情形。(3) 发生劳动争议后，双方可先行协商，或通过企业劳动争议委员会调解，员工也可直接向劳动监察部门投诉，调解无果最终可通过民事诉讼解决，当地个人劳动纠纷无劳动仲裁前置程序。

文化合规环节：(1) 企业需充分尊重当地宗教习俗，合理安排员工每日祷告时间，周五午间集体祷告可结合午休统一延长时段。(2) 斋月期间，不要求斋戒员工从事体力劳动，可灵活调整排班、推行弹性工时或夜班制度。(3) 职工食堂须提供清真餐食，禁止使用猪肉、酒类及相关食材；开斋节、宰牲节、纳乌鲁斯节、独立日等法定节日，按照当地规定安排休假。(4) 依据 2020 年生效的乌兹别克斯坦《工会法》，由员工自愿发起设立企业基层工会，企业不得阻挠或干预；企业统一对接乌兹别克斯坦工会联合会（ФТИУ/FTUU）及其下属行业工会开展工作，不得与未经合法注册的民间劳工组织发生往来，防范合规与声誉风险。

(二) 中方员工合规清单

出境前准备：(1) 严禁持商务签证或免签身份入境务工。外籍人员赴乌工作，须由当地雇主先行办理相关许可：企业

工作许可常规办理周期 20 – 30 个工作日，加急可缩短至 15 个工作日；个人工作许可常规办理周期 10 – 15 个工作日，材料齐全最快 7 – 10 个工作日。取得许可后，再向乌驻华使领馆申请 E 类工作签证。(2) 取得许可后，再向乌驻华使领馆申请 E 类工作签证。E 类工作签证为单次入境，常规有效期 1 年（首次 6 – 12 个月，可续签至最长 3 年）。建议出签后 30 天内入境，避免临近有效期入境导致居留登记、临时居留许可办理时间不足，引发合规风险。(3) 入驻 IT 园区的信息技术专业人员可享受简化通道，直接申请有效期 3 年的多次往返 IT 签证，无需另行办理常规工作许可，其随行家属可同步申领同有效期的访客签证。

入境与登记环节：(1) 入境后停留满 3 个工作日须办理临时居留登记，入住宾馆将由 E-mehmon 系统自动完成登记手续；租住私人住房可通过 emehmon.uz 线上自助办理，也可由房屋产权人陪同前往内务部线下办理。(2) 持长期居住证的人员，需在入境后 10 个工作日内完成长期居住地登记。居留登记凭证需随身携带，出境时相关部门会查验。居留登记凭证须随身携带以备离境查验。(3) 若临时居留人员变更住宿地址，应在 1 个工作日内办理变更登记；持有长期居住证人员变更居住地，须于 10 个工作日内完成对应变更手续。

护照与日常合规环节：(1) 护照必须随身携带（使馆列举的临时居留外国人核心义务之一）。(2) 出门前确认护照

不少于6个月有效期。(3) 护照丢失或被收押，立即向乌内务机关报案取得报失证明，并通知接待单位、联系中国驻乌使馆领保护补办旅行证。

税务与社保协调环节：(1) 任意12个月累计停留满183天即成为乌税务居民，全球所得按12%纳税；短期出境（医疗、培训、旅行<6个月）不中断停留期计算。2026年起高净值人士可申请“30天特殊税务居民”（境外收入免税），不适用于常规外派。(2) 依据1996年中乌税收协定，已缴境外税款可依规抵扣；超出抵扣额度的部分，按中国税法最长可向后结转五年。(3) 两国未签订社保互免协定，优先采用人员外派模式，配套境外医疗与意外商业保险，对外签署服务合同规避劳动关系风险，同时核查业务是否形成税务常设机构。(4) 由当地主体发放薪酬，税务居民个税税率12%，非居民个税税率20%；雇主统一按薪资总额缴纳12%社会税。

应急处置环节：(1) 因航班/火车取消导致免签逾期离境，虽属违法，但缴纳罚款并提交相关证明后，可向乌内务机关申请单次出境签证。(2) 免签入境后因病住院无法按期离境，应在治疗结束后3个工作日内，向内务机关提交申请及医疗证明，办理相关手续。(3) 工作许可需由雇主在到期前20个工作日提交续签申请；逾期未办，雇主将被处以10-50倍最低工资罚款，员工会被驱逐出境并视情限制入境。

争议升级解决路径：发生集体投诉/罢工：出现集体投

诉、罢工事件时，需先交由企业劳动争议委员会开展调解，调解无果后，依次通过劳动仲裁、属地民事法院处理纠纷。面对劳动监察部门现场核查，企业应积极配合，同时索要并留存书面检查文书。当地税务、劳动监察等执法部门存在实操中税负核定弹性大、处罚标准不一、偶有不当干预履约等问题，因此对接各类执法工作时，建议聘请当地执业律师全程陪同参与，留存书面文书，防范合规风险。

发生重大用工纠纷或遭遇乌行政机关逼税、任意高额罚款、行政毁约、变相征收等行为时：可援引 2011 年《中乌促进和保护投资协定》（中乌 BIT）主张保护；该协定明确将依中国法律设立、在中国有住所和实质经营活动的法人（含国有企业）纳入合格投资者范围，若经书面协商 6 个月无果，可依据中乌 BIT 第 12 条，直接向 ICSID 提起国际投资仲裁。关于国有企业投资者资格，可参考 ICSID 北京城建集团诉也门政府案（ARB/14/30）确立的功能测试（商业行为标准）：只要国企在乌项目为纯商业活动、未行使政府职能，即属适格投资者，仲裁庭通常会认可管辖权。

报警/求助渠道清单：（1）中国驻乌兹别克斯坦使馆领事保护电话（<https://uz.china-embassy.gov.cn/>）；（2）外交部 12308 热线（+86-10-12308）；（3）商务部中国企业境外商务投诉服务中心（<https://12335.mofcom.gov.cn/>）；（4）中国对外承包工程商会劳务投诉平台

(<https://www.chinca.org/laborcomplaints>)；(5) 乌兹别克斯坦中国企业商会(公众号 UZZGQYSH, 电话+998-909735999)。

结 语

乌兹别克斯坦正处在劳动用工合规框架“快速重构”的窗口期，2023年新劳动法典、2025年电子合同5日备案、2025年最低工资上调与社会税优惠取消、2025年互免签证后的“免签≠免工作许可”等新规密集落地，任何依赖2022年前经验或同类型中亚国家经验的合规假设都需要重新校验。

建议在乌中资企业必须以高于法定要求的余量做合规，并预留乌本地律师与会计的常态化服务通道。

本地员工与中方员工是两条互锁的合规线，任何只抓一条而忽略另一条的做法都会埋雷：本地员工合规集中在合同、工资税费、解雇、社保、文化适应；中方员工合规集中在签证、工作许可、居留登记、税务居民判定与外汇申报。

郑晔（上海政法学院）

政策时效声明：本报告法规与数据截止日期为 2026 年 5 月 23 日。乌兹别克斯坦最低工资（MROT）、基本计算值（BRV）、签证国家费等基础数字依总统令调整，无固定调整频率；建议引用前以 lex.uz 与 buxgalter.uz 当日数字复核。适用企业类型：本报告主要适用于在乌注册中资企业（含合资、独资、SEZ 入驻企业、ITPark 居民企业）、在乌承包工程的中资公司及其外派员工，以及拟赴乌设立分支机构或派员考察的上海企业。数据来源声明：本报告 80% 引用直接来源于乌官方法律门户 lex.uz、中国驻乌使馆经商处、商务部国别投资指南、中乌涉外律师事务所公开材料及主流财经媒体；剩余引用来源于中国劳工观察等第三方监测报告与中亚区域比较案例，已在文中标注口径。

参考文献清单

- [1] 中华人民共和国商务部. 在乌兹别克斯坦中企数量达4731家. https://www.mofcom.gov.cn/zwjg/jmxw/oy/art/2025/art_d7a345b879d045f3975ba8257a3ecf9b.html
- [2] 中华人民共和国商务部. 乌兹别克斯坦中资企业数量突破5000. https://www.mofcom.gov.cn/zwjg/jmxw/oy/art/2026/art_bd65df3b1a7b4ea4acf8efc3b79c828e.html
- [3] Lex.uz. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
- [4] Lex.uz. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан (№ ЗРУ-1030). <https://lex.uz/docs/7380905>
- [5] Lex.uz. О повышении размеров заработной платы, пенсий, стипендий и пособий(Указ Президента Республики Узбекистан, от 02.06.2025 г. № УП -91), <https://lex.uz/uz/docs/7553336>
- [6] Lex.uz. Об утверждении Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 25.03.2019 г. № 244).

<https://lex.uz/docs/4251566>

- [7] Lex.uz. О занятости населения (Закон Республики Узбекистан, от 20.10.2020 г. № ЗРУ-642).

<https://lex.uz/docs/5055696>

- [8] Lex.uz. О мерах по кардинальному совершенствованию лицензионных и разрешительных процедур.

<https://lex.uz/docs/4966445>

- [9] lex.uz. О международном коммерческом арбитраже (Закон Республики Узбекистан, от 16.02.2021 г. № ЗРУ-674).

- [10] my.gov.uz. Uzbekistan for Foreigners (外国人居留登记主入口) + emehmon.uz (E-mehmon 电子住宿登记系统) .

<https://my.gov.uz/en/for-foreigners>

;

<https://emehmon.uz/>

- [11] Lex.uz. Указ Президента Республики Узбекистан, от 02.06.2025 г. № УП-91. <https://lex.uz/ru/docs/7553336>

- [12] Lex.uz. Налоговый кодекс Республики Узбекистан.

<https://lex.uz/ru/docs/4674893>

- [13] Lex.uz. Об утверждении Положения о порядке начисления и уплаты работодателями обязательных накопительных пенсионных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета граждан (№ 3577).

<https://lex.uz/uz/docs/7231789>

- [14] Lex.uz. Закон Республики Узбекистан О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «О валютном регулировании (№ ЗРУ-573), <https://lex.uz/ru/docs/4562846>; О ВАЛЮТНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ (№ 841-XII), <https://lex.uz/docs/81459>.
- [15] Lex.uz. О мерах по организации деятельности Технологического парка программных продуктов и информационных технологий (Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 15.07.2019 г. № 589). <https://lex.uz/docs/4422256>
- [16] Договор об условиях деятельности резидента Технологического парка программных продуктов и информационных технологий
- [17] Lex.uz. Закон «О государственном социальном страховании» (от 09.12.2025 г. № ЗРУ-1101). <https://lex.uz/ru/docs/7889171>
- [18] Все законодательство узбекистана. О дополнительных мерах по совершенствованию системы осуществления населению платежей по государственному социальному страхованию(постановление кабинета министров республики узбекистан № 796).

https://nrm.uz/contentf?doc=797161_postanovlenie_kabinet_a_ministrov_respubliki_uzbekistan_ot_17_12_2025_g_n_796_o_dopolnitelnyh_merakh_po_overshenstvovaniyu_sistemy_osushchestvleniya_naseleniyu_platejey_po_gosudarstvennomu_socialnomu_strahovaniyu&products=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana&ysclid=mpkunw78cd17613862

[19] 中国驻乌兹别克斯坦使馆. 免签来乌问与答 (2025-05-23) .

[20] Lex.uz. О мерах по кардинальному совершенствованию лицензионных и разрешительных процедур (Указ Президента Республики Узбекистан, от 24.08.2020 г. № УП-6044). <https://lex.uz/docs/4966445>

[21] Lex.uz. Об утверждении Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан(Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 25.03.2019 г. № 244). <https://lex.uz/docs/4251566>

[22] Lex.uz. О мерах по кардинальному совершенствованию лицензионных и разрешительных процедур (Указ Президента Республики Узбекистан, от 24.08.2020 г. № УП-6044). <https://lex.uz/docs/4966445>

[23] 中国领事服务网. 乌兹别克斯坦入境居留.

- [24] Lex.uz. Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности. ; О внесении дополнений и изменений в Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности(Закон Республики Узбекистан , от 04.10.2021 г . № З Р У -720).
<https://lex.uz/docs/5667141>
- [25] 国家税务总局. 中华人民共和国政府和乌兹别克斯坦共和国 政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定.
- [26] Lex.uz. Об организационных мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда»(Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 05.12.2019 г. № 971),
<https://lex.uz/ru/docs/4630025> ; О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Правительства Республики Узбекистан (Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 27.12.2024 г. № 891), <https://lex.uz/uz/docs/7300957>
- [27] Lex.uz. Об утверждении Административного регламента оказания коммерческих электронных услуг работодателям через межведомственный программно-аппаратный

й комплекс «Единая национальная система труда»(Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 03.12.2025 г. № 763).
<https://lex.uz/uz/docs/7887286>

[28] Lex.uz. О дополнительных мерах по созданию благоприятных условий для устойчивого развития сферы услуг. <https://lex.uz/docs/7408437>

[29] kun.uz. Grey salary: How you lose money on holidays, sick leave and pensions (2025-11-13).
<https://kun.uz/en/news/2025/11/13/grey-salary-how-you-lose-money-on-holidays-sick-leave-and-pensions>

[30] Business and Human Rights Resource Centre. Tajikistan: Labour protest emerges at Zijin Mining-run gold mine over alleged inadequate pay and wage disparities; incl. co's comment (2025-12).

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/tajikistan-labour-dispute-emerges-at-zijin-mining-run-gold-mine-over-alleged-pay-disparities-between-local-and-chinese-workers-incl-companys-comment/>

[31] Lex.uz. О мерах по дальнейшему совершенствованию порядка перемещения отдельных видов товаров через таможенную границу. <https://lex.uz/ru/docs/7486538>

- [32] Lex.uz. О профессиональных союзах (Закон Республики Узбекистан, от 06.12.2019 г. № ЗРУ-588).
<https://lex.uz/docs/4631283>
- [33] Lex. uz. О регистрации граждан Республики Узбекистан, иностранных граждан, и лиц без гражданства по месту жительства и месту пребывания(Закон Республики Узбекистан, от 10.07.2025 г. № ЗРУ-1074).
<https://lex.uz/docs/7627933>
- [34] Lex.uz. О мерах по внедрению специального налогового режима для иностранных граждан(Указ Президента Республики Узбекистан, от 04.10.2025 г. № УП-180).
<https://lex.uz/ru/docs/7755357>
- [35] 中华人民共和国外交部条约数据库. 中乌避免双重征税协定 .
<https://treaty.mfa.gov.cn/Treaty/web/detail1.jsp?objid=1531876746928>
- [36] UNCTAD Investment Policy Hub. China – Uzbekistan BIT (2011).
<https://investmentpolicy.unctad.org/international-investment-agreements/treaties/bit/993/china---uzbekistan-bit-2011->
- [37] italaw / ICSID Case Database. Beijing Urban Construction Group Co. Ltd. v. Republic of Yemen (ICSID Case No.

ARB/14/30 ; 2014-12-03 立案 , 2018-06-07 终止) ,
<https://www.italaw.com/cases/5904>



联系地址：淮海中路 622 弄 7 号 308 室

联系电话：021-33165460

联系邮箱：zbzh@sh-popss.gov.cn

本报告为研究团队基于公开信息、行业调研、数据分析及专业研究方法独立编制完成的研究成果，仅供行业研究、学术研讨、决策参考交流使用，不构成任何商业、投资、法律、财税及其他专业实操建议。报告免费获取，未经书面正式授权，任何机构及个人不得擅自转载、复制、篡改、摘抄、传播本报告全部或部分内容。